PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. SEMEN TONASA

The Effect Of Job Satisfaction On The Work Performance Of Operational Employees At PT.Tonasa Cement

Abd. Aziz Suherman[1], Zainal Ruma[2], Uhud Darmawan Natsir[3]
Email: abdazzshrmn@gmail.com[1],zainal_ruma@yahoo.com[2], uhud.darmawan.natsir@gmail.com[3]
[123]Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan divisi operasional PT Semen Tonasa (Persero) unit II/III di Pangkep. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan laki-laki yang bekerja pada bagian operasional PT Semen Tonasa Pangkep Unit II/III yang berjumlah 175 orang. Sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 44 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling method*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b) mempunyai nilai positif sebesar 0,340 yang berarti setiap penambahan satu satuan nilai kepuasan kerja maka nilai keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,340. Koefisien regresinya bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to determine how much influence job satisfaction has on the work performance of operational division employees at PT Semen Tonasa (Persero) unit II/III in Pangkep. The independent variable in this study is job satisfaction while the dependent variable is job performance. The population in this study were all male employees working in the operational section of PT Semen Tonasa Pangkep Unit II/III, totaling 175 people. Meanwhile, the sample used was 44 respondents. The sampling technique in this study was carried out using a simple random sampling method (Simple Random Sampling method). Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 25.00 for windows. Based on the results of the analysis described previously, it is explained that the variable job satisfaction has a significant influence. The regression coefficient value of the job satisfaction variable (b) has a positive value of 0.340, which means that for every addition of one unit of job satisfaction value, the value of the purchase decision will increase by 0.340. The regression coefficient is positive, so it can be said that the direction of the influence of variable X on Y is positive

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance

PENDAHULUAN

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untukmencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang

sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagaiprestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan salah satunya yaitu Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Manusia sebagai faktor produksi khusus atau spesifik, dalam menjalankan kegiatannya sebagai pelaksana proses produksi perusahaan, tidak pernah lepas dari kebutuhan-kebutuhan hidupnya sebagai individu. Salah satu kebutuhan hidup tersebut adalah rasa kepuasan dalam bekerja (kepuasan kerja). Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Kebutuhan tersebut antara lain: kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Antara kebutuhan manusia sebagai karyawan dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan, apabila seorang karyawan terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja maka akan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Misalnya, seorang karyawan bekerja dengan gaji yang diterima sedikit atau tidak sesuai, sehinggatidak dapat memenuhi kebutuhan pokoknya (sandang, pangan), akibatnya karyawan akan merasa tidak puas, hal ini akan mempengaruhi hasil kerjanya, malas untuk masuk kerja. Misalnya bila lingkungan kerja tidak aman yaitu peralatan-peralatan yang ada di perusahaan mengandung resiko yang dapat membahayakan keselamatan jiwanya dan tidak puas terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya, akibatnyakaryawan dapat keluardari perusahaan tersebut untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Milton (1981) antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, peluang promosi, kelompok kerja, sistem pengawasan dan lingkungan kerja. Dari ke enam faktor tersebut penulis fokus di tiga faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Ada dua jenis variabel utama dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat (*Dependent variable*) dan variabel bebas (*Independent variable*).(a) Variabel terikat (*Dependent variable*). Variabel terikat merupakan variabel yang perubahan dan pergerakannya tergantung pada perubahan atau pergerakan variabel lain. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan. (b) Variabel bebas (*Independent variable*) (b) Variabel bebas adalah variabel yang diduga menjadi penyebab perubahan atau pergerakan variabel terkait. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji dan lingkungankerja.

Defenisi penelitian variabel merupakan batas-batas yang dipakai untuk menghindari interprestasi yang lain terhadap variabel yang diteliti. Variabel- variabel tersebut ialah (1) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Y)Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dengan indikator: (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Kepuasan kerja terhadap atasan (3) Rekan kerja (4) Promosi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y). Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah rata-rata pernyataan pimpinan dari masing-masing pekerja terhadap prestasi kerja mereka, dengan indikator: (1) Kualitas adalah tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas (2) Kepatuhan terhadap aturan-aturan kerja (3) inisiatif dalam meningkatkan hasil kerja (4) Kerjasama para pekerja.Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dari seluruh indikator-indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan. Di dalam setiap item pertanyaan terdapat range skor (1-5).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan laki-laki yangbekerja pada bagian operasional pada PT Semen Tonasa pangkep unit II/III yang berjumlah 175 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan simple random sampling (sampel acak sederhana). Menurut Arikunto (2006). Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang di ambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat di ambil antara10-15% atau 20- 25% atau lebih.

Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, penyebaran kuesioner pada karyawan bagian operasional. (a) Kuesioner / Angket Yaitu dengan membagikan angket untuk diisi oleh karyawan yang bersangkutan. Kuesioner digunakan untuk mengukur ketiga variabel bebasyang merupakan faktor-faktor kepuasan kerja. (b) WawancaraYaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan. (c) Dokumentasi, Yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di tempat penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner, suatu koesioner dikatakan valid jika r hitung>dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil output perhitungan uji validitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

No	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	X1	0,778	0,290	Valid
2	X2	0.744	0,290	Valid
3	X3	0.530	0,290	Valid
4	X4	0.728	0,290	Valid
5	X5	0.362	0,290	Valid
6	X6	0.735	0,290	Valid
7	X7	0.685	0,290	Valid
8	X8	0.752	0,290	Valid
9	X9	0.420	0,290	Valid
10	X10	0.453	0,290	Valid
11	X11	0.475	0,290	Valid
12	X12	0.309	0,290	Valid
13	X13	0.759	0,290	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah,tahun 2022

Tabel 2. Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

No	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Y1	0.550	0,290	Valid
2	Y2	0.675	0,290	Valid
3	Y3	0.604	0,290	Valid
4	Y4	0.664	0,290	Valid
5	Y5	0.431	0,290	Valid
6	Y6	0.612	0,290	Valid
7	Y7	0.475	0,290	Valid
8	Y8	0.685	0,290	Valid
9	Y9	0.518	0,290	Valid
10	Y10	0.612	0,290	Valid

Sumber:Data primer setelah diolah, tahun 2022

Berdasarkan pengujian dari olah data dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Product Standard Solution) 25 for windows, Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (nilai r tabel untuk n = 44). Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini ialah Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
KepuasanKerja(X)	0.843	Reliabel
PrestasiKerja(Y)	0.776	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa untuk hasil uji reliabilitas untuk kedua variabel penelitian memiliki nilai hitung Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yaitu 0,843 untuk variabel Kepuasan Kerja (X), dan 0,776 untuk variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83990132
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.094
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118[c]

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai signifikansi 0,118, yang di mana 0,118 > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data dari residual dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

			SumofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.
PRESTASI KERJA *KEPUASANKERJA	Between Groups	(Combined)	259.714	12	21.643	2.524	.019
		Linearity	178.749	1	178.749	20.845	.000
		DeviationfromLinearity	80.966	11	7.361	.858	.587
	WithinGroups		265.831	31	8.575		
	Total		525.545	43			

Dari tabel 5 diketahui bahwa taraf signifikan yaitu 0,587 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara Kepuasan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) dan memenuhi syarat uji linearitas.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.473	4.715		3.918	.000
	KEPUASAN KERJA	.362	.078	.583	4.653	.000

Dari tabel 6 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis tentang kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,653 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (4.653) > nilai t tabel (1,680) yang berarti bahwa hipotesis Ho di tolak dan Ha diterima, atau dengankata lain variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Dimana Kepuasan kerja ini sangat penting terhadap prestasi kerja.
2. Diasumsikan bernilai nol atau tidak terjadinya Kepuasan Kerja, maka Prestasi Kerja karyawan PT. Semen Tonasa tidak mengalami perubahan tetapi Jika Kepuasan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka hal ini dapat mempengaruhi Prestasi Kerja pada PT. Semen Tonasa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan yaitu disarankan untuk mempertahankan atau meningkatkan lagi hal-hal yang berkaitan dengan indikator Kepuasan Kerja , guna menjaga tingkat Prestasi Kerja. Sehingga tercipta susasana yang nyaman bagi karyawan PT Semen Tonasa bagian Operasional dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.Jakarta: RinekaCipta.

Damis, S. (2022). PENINGKATAN PELAYANAN BAGIAN KEUANGAN, SUMBER DAYA MANUSIA DAN ADMINISTRASI PLN UP3 PAREPARE. *Community Care*, *1*(1), 1-5.Malayu S.P. Hasibuan. 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, dan kunci Keberhasilan). Jakarta : BumiAksara

Milton, Charles R. 1981. Human Behavior in Organization. Prentice Hall, Inc. Englewood Clift. New York.

Nasution, Mulia. 2000. Manajemen Personalia.Jakarta: Djambatan.

Nitisemino. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Edisi 3. Ghaila Indonesia.

Sedarmayanti. 2011. Manajeman Sumber Daya Manusia. Reformas Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. RefikaAditama.

Sugiyono. 2017. MetodePenelitian dan Pengembangan Research and Development.Alfabeta. Bandung.

Sitinjak J.R.T dan Sugiharto. LISREL. Yogyakarta.GrahaIlmu. 2006 Sumardjo, MulyandariRSH. 2014.

Sitinjak J.R.T dan Sugiharto. LISREL. Yogyakarta.GrahaIlmu. 2006

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cetakan II,Pustaka Pelajar.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sunarti. 2014. AnalisisFaktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. KakantaDevisi Workshop di Kota Makassar, (Skripsi) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.

Walley, B.H. 1987. Manajemen Produksi. Jakarta: Dari seri Manajemen No. 130, (Terjemahan) LPPM dan PT. Pusataka Binaman Pressindo.